JOBS ÉTUDIANTS MODE D'EMPLOI

Etudiants FGTB

Ce n'est pas parce que les choses nous paraissent inaccessibles, que nous n'osons pas ; c'est parce que nous n'osons pas, qu'elles nous semblent inaccessibles

Sénèque

Tu es jobiste,
Tu te syndiques !

Les Etudiants FGTB défendent tes droits.

Etudiants FGTB

1

LES TRUCS ET FICELLES DE L'ÉTUDIANT JOBISTE

DÉBUSQUER UN JOB...

Quelle que soit la voie choisie pour trouver le job qui te convient, commence toujours ta recherche suffisamment tôt, par exemple en janvier ou février pour les vacances d'été. En effet, les sociétés qui offrent des jobs étudiants sont littéralement submergées de demandes…
Mais si tu as loupé la première vague, tu peux toutefois tenter ta chance à la fin de l'année scolaire : c'est le moment où certains étudiants se désistent pour cause d'examens de passage…

— Parles-en autour de toi : cercle familial, voisinage, relations personnelles...
— Guette les petites annonces affichées chez les libraires et dans les grandes surfaces
— La presse regorge d'offres pour les étudiants désireux de travailler dans le secteur HORECA (hôtels, restaurants, cafés) : consulte donc Le Soir, Vlan et les journaux locaux
— Des tas d'associations ou d'institutions centralisent les offres de jobs étudiants (voir adresses utiles et sites Internet en fin de brochure) :

- certains bureaux régionaux de l'emploi (FOREM ou ORBEM)
- les services Infor-Jeunes
- les services jobs et services sociaux des Universités et des Hautes Ecoles
- les services "information emploi" et les bourses d'emploi présents dans certaines communes
- certaines banques regroupent aussi des offres de jobs étudiants.

Rien ne t'empêche non plus de poser spontanément ta candidature où bon te semble : commerces de la région, hôpitaux, administrations communales, grands magasins…

DÉBUSQUER UN JOB CONVENABLE…

Par contre, évite absolument le travail en rue, du genre vente de gadgets, souvent sans contrat. Méfie-toi aussi des services qui te réclament de l'argent pour constituer ton "dossier".
De manière générale, refuse de travailler sans contrat : c'est toujours la porte ouverte à toutes sortes d'abus. Nous prenons chaque année connaissance de cas où les étudiants se sont fait plumer sans vergogne : salaires insuffisants ou impayés, assurances inexistantes (bonjour les dégâts en cas d'accidents subis ou occasionnés !), licenciements abusifs ou heures supplémentaires non payées. Sois vigilant aussi quant aux conditions d'un job à l'étranger, du style "vendanges"ou même, parcs d'attractions. Parfois, le salaire dépasse à peine la pension exigée pour le séjour ! Mieux vaut te renseigner avant de partir, à l'ambassade du pays concerné ou au CRIJ (Comité pour les Relations Internationales de Jeunesse)Tél. 02/413 29 29.

Dans les pages qui suivent, nous te donnons les informations nécessaires pour connaître les règles du jeu et faire face à ce genre de situations. Le travail au noir n'est en effet jamais à l'avantage du jobiste, quels que soient les arguments d'un employeur en sa faveur… (1)

(1) Voir aussi la fiche des Jeunesses syndicales sur le travail au noir. Elle est disponible gratuitement au 02/506 83 10.

2 PEUX-TU CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Selon ta situation personnelle, la durée de ton job… et la préférence de ton employeur, il y a le choix, principalement, entre :

— le contrat d'occupation d'étudiant (ouvrier ou employé)
— le contrat de travail ouvrier, employé, de représentant de commerce ou de domestique
— le travail indépendant.

UN PRINCIPE VALABLE DANS TOUTES LES CIRCONSTANCES

La loi interdit le travail à tout jeune soumis à l'obligation scolaire à temps plein, sauf dérogation exceptionnelle accordée par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (1), pour certaines activités très spécifiques (un spectacle par exemple).

(1) Anciennement Ministère de l'Emploi et du Travail.

PEUX-TU CONCLURE DÈS LORS UN CONTRAT D'OCCUPATION D'ÉTUDIANT ?

OUI… si tu as 15 ans et plus et que tu suis

1. un enseignement de plein exercice *ou*

2. une formation ou un enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel **et** que :
• tu ne travailles pas dans les liens d'un contrat de travail ou de stage à temps partiel
• tu n'effectues pas un apprentissage sous contrat d'apprentissage industriel ou Classes moyennes
• tu ne bénéficies pas d'allocations de transition (1) en vertu de la législation chômage
• tu travailles sous contrat étudiant uniquement pendant les périodes de vacances scolaires.

NON… si tu as moins de 15 ans, sauf dérogation exceptionnelle et personnelle accordée par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

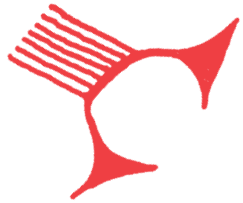
NON… si tu as déjà travaillé 6 mois sur l'année civile (même chez plusieurs employeurs successifs), dans le cadre ou non d'un contrat d'occupation d'étudiant
mais… tu peux être engagé dans le cadre d'un contrat de travail employé, ouvrier, de représentant de commerce ou de domestique.

NON… si tu es inscrit uniquement au cours de promotion sociale ou que tu suis un enseignement à horaire réduit de moins de 15 heures/semaine.

NON… si tu exerces en entreprise, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de ton programme d'études
mais… cette interdiction ne s'applique qu'à la période de stage concernée.

(1) Des allocations de transition peuvent être attribuées par l'ONEM aux jeunes qui suivent l'enseignement à horaire réduit et qui se sont inscrits comme demandeurs d'emploi à mi-temps.

3 LE CONTRAT D'OCCUPATION D'ÉTUDIANT



C'est le nom officiel de ce qu'on appelle plus souvent "contrat de travail étudiant" ou "contrat étudiant".

C'est un contrat de travail à durée déterminée, conclu entre un employeur et un étudiant : tu t'engages à fournir, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur.

Selon le type de travail effectué (ouvrier, employé, représentant de commerce ou domestique), tu seras également soumis à des règles spécifiques.

Ce contrat doit être constaté par écrit pour chaque étudiant individuellement et doit t'être remis, au plus tard, le premier jour de travail.

QUE DOIT-IL MENTIONNER ?

1. L'identité (nom, prénom), la date de naissance, le domicile, éventuellement la résidence des deux parties (employeur et étudiant).
2. La date de début et de fin d'exécution du contrat.
3. La clause d'essai éventuelle (minimum 7 jours, maximum 14 jours).
4. Le lieu d'exécution du contrat.

5. Une description concise de la ou des fonctions à exercer.
6. La rémunération convenue en euros ou, à défaut, le mode de base de son calcul (exemple : salaire à la pièce), y compris les avantages éventuels octroyés en nature (logement, repas,…).
7. Les dates et le mode de paiement de la rémunération.
8. Le lieu où logera l'étudiant si l'employeur s'engage à le loger.
9. La durée journalière et hebdomadaire du travail.
10. La commission paritaire compétente.
11. L'applicabilité de la loi sur la protection de la rémunération des travailleurs.

En outre,
sauf si ces mentions figurent déjà dans le règlement de travail :

1. L'horaire de travail (commencement et fin de la journée de travail régulière, moment et durée des intervalles de repos, jours d'arrêt régulier du travail).
2. L'endroit où peut être atteinte la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre.
3. L'endroit où est rangée la boîte de secours.
4. Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les représentants des travailleurs au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).
5 Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les représentants des travailleurs au sein du Conseil d'Entreprise (CE).
6. Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les membres de la délégation syndicale.
7. L'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises.
8. L'adresse et le numéro de téléphone du Contrôle des Lois Sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Ce contrat, daté et signé par l'employeur et l'étudiant, doit être rédigé en deux exemplaires :

— pour toi
— pour l'employeur

La copie du contrat ainsi que le règlement de travail doivent être disponibles en permanence sur le lieu de travail.

Une déclaration DIMONA (1) doit également être effectuée par l'employeur et ceci au plus tard le jour où tu commences effectivement à travailler.

QUI SIGNE LE CONTRAT ?

Si tu as 18 ans, tu décides seul de tout ce qui concerne ton travail : signature et résiliation du contrat, perception de ta rémunération.

Si tu es mineur de 15 ans et plus, tu peux signer seul ton contrat (2), moyennant autorisation tacite de tes parents ou tuteurs. Ce qui veut dire que l'accord de tes parents est toujours présumé : c'est à eux de faire connaître leur refus éventuel et l'employeur n'est pas tenu de s'en informer préalablement.

Ton employeur doit lui aussi signer le contrat…

QUE FAUT-IL POUR QU'UNE PÉRIODE D'ESSAI SOIT VALIDE ?

La période d'essai n'est pas obligatoire. Si elle existe :

- ☞ elle doit être constatée par écrit (elle ne sera donc valable que si elle est précisée dans le contrat)
- ☞ elle ne peut pas être inférieure à 7 jours calendrier (3) ni supérieure à 14 jours calendrier (4)
- ☞ si le contrat est suspendu pendant la période d'essai (exemple : maladie), celle-ci est prolongée d'une durée égale à la suspension
- ☞ pendant les 7 premiers jours de la période d'essai, il ne peut pas être mis fin au contrat sans motif grave
- ☞ pendant les jours d'essai suivants, le contrat peut être rompu à la fin d'une journée de travail, sans préavis ni indemnité.

(1) Déclaration immédiate de l'emploi : communication électronique obligatoire pour informer l'ONSS de l'engagement ou du départ de tout nouveau travailleur au sein de l'entreprise.
(2) De même que le résilier et percevoir ton salaire.
(3) "Jours calendrier" : de date à date, dimanches inclus.
(4) Sauf dans le cas d'un contrat à titre d'intérimaire étudiant d'une durée d'une semaine. La période d'essai s'élève alors à 3 jours.

Contrat d'occupation d'étudiant

Entre ..... (nom et adresse)
Employeur représenté par .....
et ..... (nom et adresse)
Etudiant né à (lieu) ..... le ..... (date)

Il est convenu ce qui suit :

Art. 1er L'employeur prend à son service l'étudiant en qualité de .....
..... (employé ou ouvrier)
pour exercer la fonction de .....

Art. 2 Le contrat prend cours le (date) .....
et se termine le (date) .....

Art. 3 Le lieu d'exécution du contrat se trouve à .....

Art. 4 L'étudiant s'engage à travailler ..... heures par jour à raison de ..... jours par semaine

Art. 5 La rémunération brute est fixée à ..... €
par (heure, jour, mois) .....

Art. 6 La rémunération sera payée (date) ..... au moyen de (main à la main, mandat postal, virement postal ou bancaire sur le compte n° .....)

Art. 7 La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est applicable au présent contrat

Art. 8 Le contrat est conclu à l'essai pour la période du (date) ..... au (date)
(7 jours minimum et 14 jours maximum)

Art. 9 Le lieu où sera logé l'étudiant (si l'employeur s'engage à fournir un logement à l'étudiant) est situé à .....

Art. 10 L'entreprise de l'employeur ressortit à la Commission paritaire n° ..... (intitulé)

Art. 11 La journée de travail commence à ..... h et se termine à ..... h
Un repos d'une durée de ..... est prévu à ..... h
Le(s) jour(s) d'arrêt régulier du travail est (sont) le (les) .....

Art. 13 Monsieur/Madame (nom) .....
désigné(e) pour donner les premiers soins, en application du Règlement général pour la protection du travail, se trouve (lieu) ..... pour l'atteindre il faut
.....

Art. 14 En cas de besoin, une boîte de secours est à la disposition du personnel (lieu)
.....

Art. 15 Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise sont (noms)
.....
On peut les contacter au (lieu) .....

Art. 16 Les représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail sont (noms) .....
On peut les contacter au (lieu) .....

Art. 17 Les membres de la délégation syndicale sont (noms) .....
On peut les contacter au (lieu) .....

Art. 18 Le service interne/externe de prévention et de protection au travail est situé .....
..... (adresse + n° de téléphone)

Art. 19 L'employeur relève du district de ..... du Contrôle des lois sociales
Adresse .....
Téléphone .....

Art. 20 Le présent contrat prend fin de plein droit à l'arrivée du terme. Avant cette échéance, chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie conformément à l'article 130 de la loi du 3 juillet 1978. Le présent contrat peut également être rompu avant l'échéance pour motif grave ou pour force majeure sans indemnité ni préavis.

Art. 21 L'étudiant déclare avoir reçu un exemplaire du présent contrat ainsi qu'une copie du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

Fait en 2 exemplaires, à (lieu) ..... le (date) .....

Signature de l'étudiant

Signature de l'employeur

ATTENTION !

Lorsque le contrat concerne un travail à prester en juillet, août ou septembre, une déclaration sur l'honneur peut être annexée. Dans ce document, l'étudiant déclare s'il a ou non travaillé ou signé un contrat chez un autre employeur pour cette même période de vacances (1).

(1) Ceci aura son importance pour les cotisations ONSS de l'étudiant et de l'employeur (voir chapitre sur ce sujet).

ATTENTION !

Si ton contrat
— n'est pas écrit *ou*
— omet des mentions essentielles pour ta protection *ou*
si la déclaration DIMONA n'a pas été effectuée,
tu peux
— à tout moment y mettre fin sans préavis ni indemnité *et*
— exiger ton salaire pour la durée déjà prestée de ton travail.

Ton employeur pourra en outre être sanctionné par l'obligation de te payer une indemnité de préavis correspondant à celle d'un contrat à durée indéterminée… sauf s'il peut prouver que le défaut de mentions concernant l'horaire de travail ou la référence applicable dans le règlement de travail résulte uniquement d'une erreur matérielle sans préjudice pour l'étudiant.

COMMENT TON CONTRAT PREND-IL FIN ?

1. Par expiration, à la date prévue dans le contrat à durée déterminée.
2. Par volonté des parties : chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie, obligatoirement écrit et notifié selon les règles applicables au contrat de travail ordinaire (il commence à courir le premier lundi qui suit sa remise).
3. Rupture pour incapacité de travail : l'employeur peut mettre fin à ton contrat en cas d'incapacité de travail de plus de 7 jours, résultant d'une maladie ou d'un accident. Il devra, dans ce cas, te payer une indemnité égale au salaire correspondant au délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.
4. Rupture pour motif grave : l'employeur ou toi-même pouvez chacun rompre le contrat pour toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre vous deux.

Pour pouvoir être donné sans préavis,
— le licenciement pour motif grave doit être signifié dans les trois jours qui suivent le jour auquel l'employeur ou le travailleur a pris connaissance du fait invoqué comme motif grave
— ce fait doit être notifié dans les trois jours qui suivent le licenciement, par lettre recommandée, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit avec accusé de réception.

Si ces conditions ne sont pas respectées, la rupture ne peut se faire que moyennant le préavis (voir plus haut).
D'autre part, la faute grave peut donner lieu à des dommages et intérêts.

5. Rupture occasionnée par le non-respect des dispositions légales :
— à défaut de contrat écrit, ou si le contrat écrit ne comprend pas un certain nombre de mentions obligatoires ou encore si la déclaration DIMONA n'a pas été transmise par l'employeur à l'ONSS, tu peux rompre ton contrat sans préavis ni indemnité
— à défaut de contrat écrit, ou si le contrat écrit ne précise pas les dates de début et de fin, l'horaire de travail ou la référence à l'horaire applicable notifié dans le règlement de travail, ton contrat devient, aux yeux de la loi, un contrat à durée indéterminée, qui oblige ton employeur à appliquer les délais de préavis des contrats de travail ouvrier ou employé, sauf s'il est en mesure de prouver que l'absence de ces mentions ne te cause aucun préjudice.

ATTENTION !

Un contrat d'occupation étudiant à durée déterminée - ou une succession de ces contrats - ne peut pas dépasser six mois sur l'année civile. Au-delà, tu relèves alors du contrat ouvrier, employé, représentant de commerce ou domestique.

QUELLE EST LA DURÉE DU PRÉAVIS ?

— Quand la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis est de 3 jours pour l'employeur, un jour pour toi.
— Quand la durée de l'engagement dépasse un mois, le délai de préavis est de 7 jours pour l'employeur, 3 jours pour toi.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR QU'UN PRÉAVIS SOIT VALABLE ?

— Il doit être notifié dans une lettre qui en précise le début et la durée.
— Il prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.
— Il peut être remis tant par l'employeur que par toi :
☞ l'employeur peut le faire par lettre recommandée (la notification prend alors cours le 3e jour ouvrable suivant la date de l'expédition) ou par exploit d'huissier (la notification prend alors cours le jour même)
☞ tu peux remettre ton préavis par les mêmes moyens ou de la main à la main, avec accusé de réception : ton employeur doit signer pour réception et la notification prend cours immédiatement.

QUELS SONT LES DOCUMENTS INDISPENSABLES ?

Au terme du contrat de travail, ton employeur doit te remettre :
— un compte individuel (aperçu global du salaire perçu et des retenues opérées en matière de sécurité sociale et, éventuellement, de précompte)
— une fiche de salaire
— une attestation de vacances annuelles
— une fiche fiscale, délivrée aux environs de février de l'année suivante, en vue de remplir ta déclaration d'impôts.

4 UN CONTRAT D'OCCUPATION D'ÉTUDIANT OU UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

QUELLES DIFFÉRENCES ?

Contrat d'occupation d'étudiant	Contrat de travail employé	Contrat de travail ouvrier
Il doit être écrit et à durée limitée (6 mois max.).	• Le contrat **à durée indéterminée à temps plein** ne doit pas être écrit (mais c'est préférable bien sûr). • Le contrat à **durée déterminée** ainsi que le contrat à **temps partiel** doivent être écrits.	• Le contrat à **durée indéterminée à temps plein** ne doit pas être écrit (mais c'est préférable bien sûr). • Le contrat à **durée déterminée** ainsi que le contrat à **temps partiel** doivent être écrits.
Période d'essai : 7 à 14 jours. A défaut de précision : 7 jours. Contrat d'intérimaire de courte durée : 3 jours	**Période d'essai :** 1 mois minimum et 6 à 12 mois maximum selon que la rémunération annuelle brute est inférieure ou supérieure à 32.261 € au 1/1/05.	**Période d'essai :** 7 à 14 jours. A défaut de précision : 7 jours.
Durée du préavis : • 3 jours pour l'employeur, 1 jour pour l'étudiant en cas de contrat ne dépassant pas 1 mois • 7 jours pour l'employeur, 3 jours pour l'étudiant en cas de contrat de plus d'un mois.	**Durée du préavis :** 3 mois par 5 ans d'ancienneté pour l'employeur et 1 mois et demi à maximum 3 mois pour l'employé (rémunération annuelle brute, inférieure à 26.912 € pour les préavis notifiés après le 31/12/04).	**Durée du préavis**, à défaut de convention collective sectorielle : • ancienneté inférieure à 6 mois : 28 jours pour l'employeur et 14 jours pour l'ouvrier, sauf si un autre délai est mentionné dans le contrat * • ancienneté entre 6 mois et 5 ans : 35 jours pour l'employeur et 14 jours pour l'ouvrier.
Rupture pour incapacité de travail : • en cas d'incapacité de plus de 7 jours, l'employeur peut mettre fin au contrat moyennant paiement d'une indemnité égale au délai du préavis prévu ou à la partie de ce délai restant à courir • l'étudiant aura droit à sa rémunération pendant 7 jours (salaire garanti) pour autant qu'il compte 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.	**Rupture pour incapacité de travail :** • en cas d'incapacité de travail de plus de 6 mois, l'employeur peut mettre fin au contrat à durée indéterminée moyennant paiement d'une indemnité égale au délai de préavis (moins le montant du salaire garanti déjà versé) • en cas de période d'essai ou de contrat de moins de 3 mois, l'employeur peut rompre le contrat après 7 jours d'incapacité, sans préavis ni indemnité.	**Rupture pour incapacité de travail :** en cas d'incapacité de plus de 6 mois, l'employeur peut mettre fin au contrat à durée indéterminée moyennant paiement d'une indemnité égale au délai de préavis prévu ou à la partie de ce délai restant à courir.

* Minimum 7 jours pour l'employeur et 3 jours pour l'ouvrier.

QU'EN PENSER ?

Le contrat d'occupation d'étudiant soumet l'employeur et l'étudiant à des contraintes moins importantes par rapport à un changement de situation possible.

☞ Le jeune s'engage tout en gardant une porte de sortie : préavis très court. Par exemple, s'il doit faire face à des charges plus lourdes que prévu pendant l'année en matière de travaux scolaires à remettre.
☞ Le patron, lui, ne se voit pas contraint, en cas de maladie par exemple, à supporter 6 mois d'absence d'une personne qui, par définition, est de passage.

Les conditions de travail de ce contrat ont tenu compte de la situation particulière de l'étudiant. Mais il faut cependant rappeler que rien n'interdit à un étudiant (pour autant qu'il respecte les conditions spécifiques à l'obligation scolaire) de s'engager dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein (par exemple, un remplacement de 3 mois), ou à temps partiel tout au long de l'année.

A ces variantes de contenu des contrats, s'ajoutent quelques différences quant à leurs conséquences :

1. Stage d'attente

Le travail sous contrat d'occupation d'étudiant se déroulant durant les vacances d'été pendant 23 jours maximum
— est soumis à la seule cotisation de solidarité, moyennant certaines conditions (voir chapitre 8)
— entraîne un allongement de la durée du stage pour avoir droit aux allocations d'attente.
Tout autre type de contrat de travail ne prolonge pas la période d'attente.

2. Allocations familiales

Elles restent accordées de toute façon à l'étudiant qui travaille sous contrat d'occupation d'étudiant (1), mais à certaines conditions seulement aux étudiants occupés dans le cadre de "contrats normaux" (voir page 28).

(1) Une exception majeure concerne les apprentis et les étudiants de l'enseignement en alternance, qui ne peuvent gagner plus de 435,18 € bruts par mois.

5

LA RÉMUNÉRATION

Elle dépend de deux éléments.

☞ A condition de travailler au minimum un mois dans la même entreprise, si aucun barème ne régit le secteur où tu travailles, tu as droit à un salaire proportionnel au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) :

— ce revenu est fixé, depuis le 1/10/04 à 1.210 € bruts pour les étudiants de 21 ans (1) et plus qui travaillent à temps plein. Si tu travailles à temps partiel, ton salaire sera calculé proportionnellement au RMMMG, selon la durée de ton travail
— des taux dégressifs, proportionnellement au RMMMG, sont appliqués pour les étudiants âgés de moins de 21 ans. Ils se chiffrent à

âge	%	brut mensuel
20	94	1.137,40 €
19	88	1.064,80 €
18	82	992,20 €
17	76	919,60 €
16 et moins	70	847,00 €

(1) Les étudiants plus âgés qui travaillent dans les liens d'un contrat de travail classique bénéficient, moyennant leur âge et leur niveau d'ancienneté dans l'entreprise, d'un RMMMG plus élevé.

Si on veut transformer ces montants en un montant horaire, il convient d'appliquer la formule suivante :
(montant mensuel X 3) / (13 X régime horaire en application dans l'entreprise).

☞ Des salaires plus élevés sont parfois le fait des usages et des conventions collectives du secteur d'activité où tu travailles. En général, les jeunes occupés sous contrat d'occupation d'étudiant n'y sont pas évoqués et sont donc soumis au même régime que les travailleurs de moins de 21 ans.
Si tu es affilié, n'hésite pas à nous contacter et nous te dirons si ton salaire correspond aux normes du secteur.

REMARQUES

1. Les heures supplémentaires doivent être payées en plus : si tu dépasses la limite hebdomadaire ou journalière prévue dans le secteur où tu travailles, un supplément de 50 % doit t'être payé. Quant aux heures supplémentaires prestées les dimanches et jours fériés (1), elles doivent être payées double.
2. L'employeur est tenu de te payer les jours fériés. De plus, si tu as travaillé pendant une période ininterrompue (calculée de date à date) :
— de 15 jours à 1 mois, l'employeur est tenu de payer la rémunération afférente à 1 jour férié qui survient dans la période de 14 jours qui suit la fin du contrat de travail
— de plus d'1 mois, l'employeur est tenu de payer la rémunération des jours fériés survenant dans les 30 jours qui suivent la fin du contrat de travail.
3. En cas de difficultés (délai de paiement de ton salaire ou calcul du montant dû), prends contact avec la section Etudiants FGTB la plus proche de chez toi.

(1) Tout ceci dans les limites autorisées (voir chapitre 6).

6

LA DURÉE DU TRAVAIL

Elle doit être clairement indiquée dans ton contrat de travail ou dans le règlement de travail.

Quelques règles de base sont d'application partout…

DURÉE DU TRAVAIL

— En aucun cas, le contrat ne peut fixer une durée de travail hebdomadaire inférieure au tiers de la durée d'un travail à temps plein pour l'entreprise ou le secteur concerné (excepté dérogation par convention collective), sauf pour les étudiants qui travaillent maximum 23 jours pendant les grandes vacances, sous cotisation ONSS réduite ("de solidarité").

— Chaque période de travail doit compter un minimum de 3 heures consécutives.

— La durée maximale du travail est limitée, pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, à 8 heures par jour et 38 heures par semaine. Elle ne pourra en tout cas pas dépasser 40 heures.
Elle se calcule en additionnant la totalité des heures prestées chez tous les employeurs de la période considérée, si tu cumules plusieurs contrats de travail à temps partiel.

Certains secteurs peuvent déroger à cette limite et atteindre un maximum de 10 heures par jour et 50 heures par semaine (contacte-nous à ce sujet).

— Toute heure supplémentaire est interdite aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, sauf en cas de force majeure (accident, travaux urgents aux machines, nécessité imprévue). Dans ce cas, l'employeur doit en avertir l'Inspection Sociale dans les trois jours et accorder à l'étudiant un repos compensatoire avant la fin de la semaine suivante.

Attention

Quand on parle de "durée du travail", il s'agit du temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur. Il n'est donc pas question, si tu travailles par exemple dans la restauration, de ne comptabiliser tes heures qu'à partir du moment où il y a des clients ! !

PAUSES

Pour les moins de 18 ans :
— une demi-heure de repos est obligatoire dès que la prestation dépasse quatre heures et demie,
— une heure de repos est obligatoire (éventuellement fractionnée mais avec un minimum d'une demi-heure d'affilée) dès que la prestation dépasse six heures.
Pour les étudiants de plus de 18 ans, sauf dérogation, une pause d'un minimum de 15 minutes doit être accordée après maximum 6 heures de travail.

Ces pauses n'entrent pas dans la durée du temps de travail et ne sont donc pas rétribuées.

TRAVAIL DES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS POUR LES MOINS DE 18 ANS

— Tu ne peux pas non plus travailler les dimanches ni les jours fériés si tu as moins de 18 ans, sauf si ton occupation requiert des travaux urgents à terminer ou si son interruption est susceptible de provoquer

des accidents, et à condition d'en avertir le Contrôle des Lois Sociales dans les trois jours.
Le travail dans des petits commerces, salons de coiffure, etc. constitue également une exception.

— Même avec dérogation, tu ne peux être occupé plus d'un dimanche sur deux.

— En plus du dimanche, tu dois bénéficier d'un jour de repos le samedi ou le lundi.

— Un autre jour de repos peut être fixé pour les jeunes travaillant le dimanche ou un jour férié, à condition que ce repos hebdomadaire ne soit pas inférieur à 36 heures consécutives.

— Dans certains cas bien définis, des exceptions à ces règles sont autorisées, moyennant information **préalable** (5 jours) au Contrôle des Lois Sociales.

TRAVAIL DE NUIT

— Le travail de nuit (de 20 heures à 6 heures) est interdit à tous les jeunes de moins de 18 ans. Par dérogation **uniquement** et pour les plus de 16 ans occupés dans les hôtels, restaurants, cafés et dans le secteur culturel, ces limites sont ramenées à soit 22 et 6 heures, soit 23 et 7 heures .

— Dans les entreprises où se pratique le travail à pauses, la nuit correspond à des normes différentes selon le régime et le type de travail et selon l'âge et le sexe du travailleur. A ce sujet, contacte la délégation syndicale de ton entreprise. A défaut, une question ? Une hésitation ? 02/506 83 92/91 ou 02/506 83 10.

7

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'ACCUEIL OBLIGATOIRE AU PREMIER JOUR DE L'EMBAUCHE

Ton patron doit te remettre une **copie du règlement de travail** dès le premier jour de ton entrée en service.

De plus, il doit attirer ton attention sur la nature du travail à exercer, les risques éventuels qu'il comporte, ainsi que sur le maniement des appareils, machines, outils et produits dangereux.

Le **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail** (**CPPT**), présent dans toute entreprise comptant au moins 50 travailleurs, est chargé de te donner toutes les informations relatives à la santé et à la sécurité sur les lieux de travail.
A ce propos, demande le **nom des représentants FGTB** qui en sont membres ainsi que celui du **conseiller en prévention**.
A défaut de CPPT, c'est la délégation syndicale qui est compétente.
A défaut de délégation syndicale, contacte les Etudiants FGTB (1) de ta région ou le Secrétariat général.

(1) Voir coordonnées p. 36

LES MOYENS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

L'exécution de certains travaux impose le port d'un **équipement de protection individuelle** (vêtements de travail adaptés, gants, masque et lunettes de protection, chaussures de sécurité, bouchons d'oreille, casques antibruit, écran facial, jambières ou guêtres,…) que ton employeur est tenu d'entretenir et de te fournir **gratuitement**.
Pas question que tu paies tes outils de travail, ne l'oublie jamais, c'est illégal !

L'EXAMEN MÉDICAL

Si tu es âgé de moins de 21 ans et que tu travailles pour la première fois, ton employeur est tenu de te soumettre à un examen médical auprès du médecin de l'entreprise.

Une analyse de risques en fonction de ton âge, de ton expérience et de la tâche à effectuer doit également être réalisée. Selon les résultats de cette analyse, et ceci même si tu as plus de 21 ans, l'examen médical devra être renouvelé chaque année (par exemple, si tu es employé à un poste de sécurité ou si tu es exposé à des risques de maladies professionnelles).

Attention

Cet examen n'est pas ouvert à toutes les analyses : pas question de te demander une prise de sang avec test HIV (sida). Il existe une protection de ta vie privée, donc aussi de ton intégrité et de ton intimité. Un service juridique FGTB est à ta disposition en cas de litige ou pour une simple question relative au respect de ta vie privée. Contacte-nous, nous te mettrons en rapport avec la personne adéquate.

L'INTERDICTION DE CERTAINS TRAVAUX DANGEREUX

Le Code sur le bien-être au travail interdit aux étudiants-travailleurs :

— d'effectuer certains **travaux dangereux et/ou insalubres** (conduite de certains engins, travaux de terrassement, manipulation de substances nocives ou toxiques ou d'outils dangereux, locaux type abattoirs ou salles de dissection, travaux souterrains dans les mines et carrières, montage d'échafaudages, démolition de bâtiments, travaux de peinture impliquant l'usage de produits contenant du plomb,…)
— d'être présents sur les lieux où sont effectués des travaux pouvant provoquer des incendies ou des explosions graves.

Toutefois, ces interdictions ne s'appliquent pas si tu as **18 ans et plus et que tes études ou ta formation** (enseignement technique et professionnel par exemple) **sont liées aux activités interdites**.

VOILÀ, L'ÉTUDIANT, TU VENDS MES P'TITS SACHETS À LA SORTIE DE L'ÉCOLE ET ON PARTAGE
SÛR
VOUS ÊTES SÛR QUE ÇA PAYERA MES VACANCES ?

Toutefois, dans des cas tout à fait exceptionnels, ces dispositions peuvent faire l'objet de dérogations de la part du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
Aussi, à la moindre incertitude :
— consulte le chef de sécurité, le médecin du travail ou un délégué FGTB du CPPT (à défaut, contacte les Etudiants FGTB de ta région)
— adresse-toi aux Etudiants FGTB qui contacteront les services régionaux du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

LA CONFORMITÉ DES TÂCHES EFFECTUÉES AVEC LA NATURE DU TRAVAIL PRÉVUE INITIALEMENT

… Histoire de ne pas te retrouver à nettoyer les toilettes du supermarché au lieu du réassortiment des rayons décrit dans ton contrat !

Si tu es confronté à un problème de ce genre, avertis-en immédiatement les Etudiants FGTB et le Contrôle des Lois Sociales : la législation prévoit des mesures et sanctions dissuasives en la matière à l'égard des employeurs peu scrupuleux.

HYGIÈNE ET SANTÉ…

Le Code sur le bien-être au travail impose aux employeurs une série de règles pour le respect de l'hygiène et de la santé sur les lieux de travail :

— température et aération adéquates des locaux (pas d'air vicié, de courants d'air, de chaleur ou de froid excessif, d'humidité ou de sécheresse exagérée,…)
— mise à disposition d'un vestiaire pour se changer, de toilettes propres, d'eau potable, d'un lavoir, d'un réfectoire pour les repas
— interdiction de boissons alcoolisées
— adoption des mesures pour réduire les bruits excessifs, éviter le port de charges lourdes ou les positions inconfortables (sièges à dossier pour les travaux compatibles avec la position assise,…).

RESPONSABILITÉ

Pendant la durée de ton contrat, si tu commets :
— une faute grave entraînant un dommage à ton employeur ou à une autre personne, tu en seras responsable ;
— une faute légère, tu ne seras tenu pour responsable que si tu as commis cette faute à plusieurs reprises.
Sache toutefois que, pour rembourser ces éventuels dommages, ton employeur ne peut faire une retenue sur salaire qu'après un accord convenu avec toi ou une décision du juge.

N'oublie jamais aussi que la preuve est à charge de l'employeur et donc, si tu te sens injustement accusé, contacte tout de suite ta délégation syndicale, ta centrale professionnelle FGTB ou les Etudiants FGTB.

ATTENTION !

Si tu as moins de 18 ans, tu ne peux rester seul sur le lieu de travail. L'employeur ou un autre travailleur sont obligés d'être présents.

8 LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LES ÉTUDIANTS

LES COTISATIONS ONSS...

Deux situations peuvent se présenter :

1. Tu es soumis à une cotisation ONSS réduite, dite de "solidarité" (5 % à charge de l'employeur et 2,5 % à ta charge, retenus par ton employeur lors du paiement du salaire), à condition que tu travailles sous contrat d'occupation d'étudiant :
— pendant 23 journées de travail (1), quel que soit le nombre d'emplois occupés, et ceci dans un régime de 5 jours/semaine (2),
— se situant au cours de la période des grandes vacances (juillet, août, septembre),
— sans avoir travaillé chez le même employeur au cours de l'année scolaire précédant les vacances d'été, sauf sous contrat d'étudiant en période de présence scolaire non obligatoire. Donc, pas de problème si tu as travaillé, par exemple, les week-ends.
De même, tu seras soumis à la cotisation ONSS réduite si ton activité est :
— occasionnelle (maximum 8 heures par semaine pour les activités du ménage)
— limitée dans le secteur socioculturel (sous certaines conditions)

(1) Y compris les jours fériés rémunérés ou les jours de repos compensatoire.
(2) Si tu as un autre régime de travail, tu peux nous contacter pour connaître le nombre de jours correspondant.

— effectuée dans le cadre d'un travail saisonnier (agriculture et horticulture, pendant des périodes bien déterminées).

2. Dans toutes les autres situations, tu seras soumis aux retenues ONSS comme n'importe quel autre travailleur (13,07%).
Dans le cas où tu prestes un emploi en juillet et un autre en août, les cotisations ONSS seront perçues normalement pour ton second contrat.

ATTENTION !

Nous avons reçu des plaintes de jobistes dont l'employeur retenait sur le salaire la cotisation patronale de 5 %. Cette pratique est tout à fait illégale ! Contacte-nous si cela t'arrive !

LES ALLOCATIONS FAMILIALES

Les allocations familiales sont accordées jusqu'au 31 août de l'année où tu atteins tes 18 ans.

Jusque la date anniversaire de tes 25 ans, ce droit est maintenu si tu suis toujours des études de plein exercice.
Dans ce cas, un job ne constitue pas un obstacle, quel que soit le salaire que tu touches (1), à condition que tu l'exerces sous contrat d'occupation d'étudiant (donc couvrant une période de 6 mois maximum) ou 79 heures maximum sur le mois en période scolaire.

Durant les vacances, il n'y a aucune restriction sauf si tu termines tes études (voir encadré).

(1) Une exception majeure concerne les apprentis et les étudiants de l'enseignement en alternance, qui ne peuvent gagner plus de 435,18 € par mois.

Il n'est pas tenu compte (pour l'octroi d'allocations familiales) du dépassement de la période de vacances si tu reprends les cours normalement. Autrement dit, si après avoir été occupé en août chez un employeur, tu continues à travailler régulièrement après la rentrée scolaire moins de 80 heures par mois tout en suivant régulièrement les cours, le dépassement de la période de vacances ne sera pas retenu.

☞ Si tu termines tes études au mois de juin, tu peux encore bénéficier des allocations familiales
• en juillet, sans aucune condition
• en août (et en septembre pour les étudiants qui terminent des études supérieures)
– si tu ne travailles pas, ou
– si tu travailles sous contrat d'occupation d'étudiant, ou
– si, sous contrat employé ou ouvrier, tu travailles moins de 80 heures sur le mois, ou
– si, en travaillant sous contrat ouvrier ou employé 80 heures ou plus sur le mois, tu gagnes moins de 435,18 €
• après le mois d'août si tu es inscrit comme demandeur d'emploi, en stage d'attente et que tu n'as pas de revenus supérieurs à 435,18 €/mois. (1)

(1) voir notre brochure "Fin d'école, faim d'emploi"

LA MUTUELLE

En principe, lorsque tu es occupé dans les liens d'un contrat d'étudiant, tu es couvert par la mutuelle de tes parents. Inscrit sur leur carnet, tu bénéficies des soins de santé à leur charge.
Lorsque tu travailles sous contrat donnant lieu à des cotisations ONSS complètes, ton employeur adresse à ta mutuelle, via la Banque Carrefour de la sécurité sociale, un bon de cotisation. Si celui-ci atteint un certain montant, tu devras devenir titulaire. Tu recevras un courrier t'invitant à t'affilier. Pour en savoir plus contacte les Mutuelles Socialistes qui doivent te renseigner.

Dans le cas contraire tu restes pour la mutuelle, personne à charge de tes parents tant que :
— tu as moins de 25 ans
— tu lui fournis l'attestation prouvant que tu bénéficies des allocations familiales.

LA MALADIE

Si tu es malade durant l'exécution de ton contrat, tu dois immédiatement en avertir ton employeur et lui envoyer ton certificat médical dans les deux jours si une convention collective de travail ou le règlement de travail le précise ou encore lorsque ton patron t'y invite.

Tu bénéficieras d'un salaire garanti payé par ton employeur pendant 7 jours si tu as travaillé **au moins un mois** chez lui.

Si l'indisponibilité se prolonge au-delà de 7 jours, l'employeur peut résilier le contrat moyennant le payement d'une indemnité de rupture correspondant au salaire de la durée d'un préavis.

Si tu travailles dans les liens d'un contrat de travail d'employé d'une

durée supérieure à 3 mois, tu conserves le droit à ta rémunération pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail pour autant que ta période d'essai soit écoulée.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Premier réflexe : avertis immédiatement ta mutuelle et ton employeur si tu es victime d'un accident survenant durant l'exécution de ton travail ou sur son chemin. En effet, que tu doives ou non verser des cotisations ONSS complètes, ton employeur est **obligé** de t'assurer contre les accidents du travail ou survenant sur le chemin du travail.

Contacte-nous pour connaître tes droits : 02/506 83 92 ou ta section Etudiants FGTB régionale.

LES VACANCES

Au même titre que tout travailleur, à partir du moment où tu cotises pleinement à l'ONSS, tu touches un pécule de vacances.
Tu n'y as donc pas droit sur base de ton travail presté durant les vacances d'été avec cotisation de solidarité.

S'il s'agit d'un travail d'ouvrier, ton pécule de vacances sera payé l'année suivante par l'Office National des Vacances Annuelles. S'il s'agit d'un travail employé, il te sera payé en fin de contrat (ou au début des vacances).

9

LES IMPÔTS

RÈGLE GÉNÉRALE

Dans tous les cas, si tu touches un revenu, tu **dois** remplir une déclaration d'impôts.
Remplir une déclaration n'implique pas automatiquement que tu seras taxé.

QUAND RESTES-TU FISCALEMENT À CHARGE DE TES PARENTS ?

Etre à leur charge signifie qu'ils bénéficient d'une réduction fiscale (c'est-à-dire que le montant exonéré pour enfants à charge n'est pas soumis à l'impôt) variable suivant le nombre d'enfants faisant partie du ménage :

Revenu exonéré d'impôt pour enfant(s) à charge

Nombre d'enfants	Par enfant	Cumulativement
1	1.230 €	1.230 €
2	1.930 €	3.160 €
3	3.920 €	7.080 €
4	4.370 €	11.450 €
Par enfant supplémentaire	4.370 €	

Ce qui signifie donc concrètement que, pour une famille ayant 4 enfants à charge, le revenu exonéré d'impôt s'élèvera à 11.450 €. Si l'un des 4 enfants dépasse le montant des revenus professionnels repris plus loin, la réduction disparaît uniquement pour lui mais demeure effective pour les 3 autres : elle se chiffrera dans ce cas à 7.080 €.

Si, en 2005, tu bénéficies de revenus nets imposables ne dépassant pas **2.540 €** par an (montant adapté chaque année selon l'indice des prix à la consommation), tu restes à charge de tes parents pour autant que tu fasses partie de leur ménage au 1er janvier de l'exercice d'imposition (c'est-à-dire au 1er janvier 2006 pour les revenus perçus en 2005).

— Les revenus à considérer sont les revenus du travail auxquels il faut ajouter, éventuellement, la rente alimentaire ; les revenus nets imposables représentent les revenus après déduction des charges professionnelles, de la cotisation ONSS (normale ou réduite), mais pas du précompte professionnel.

— Pour fixer le montant net des ressources, le montant brut (montant après déduction des cotisations sociales) est en principe diminué
- soit des frais réels prouvés
- soit d'un montant forfaitaire de 20 % (pour les revenus jusqu'à 4.660 €) avec un minimum de 350 € (1).

Ainsi, si tu disposes de revenus nets imposables égaux à 2.540 €, tu peux parfaitement avoir en main 3.175 € (2)(= revenus bruts imposables) pour relever de cette catégorie (avant retenue du précompte professionnel, si elle est autorisée).

Remarques

— Tu bénéficies d'un plafond de ressources plus élevé lorsque tu es à charge d'une personne isolée. Tu peux en effet gagner 3.670 € nets imposables (c'est-à-dire 4.587,50 € bruts imposables) sans pour autant perdre la qualité de personne à charge.

(1) Si tu as besoin d'aide pour remplir ta déclaration d'impôts, contacte le service social de ta commune.

(2) 2.540 € nets imposables = 3.175 € bruts imposables moins 20% de charges professionnelles forfaitaires.

— Si tu perçois une pension alimentaire, n'oublie pas qu'elle est considérée comme un revenu. Cependant la première tranche de cette pension alimentaire est exonérée. Pour les revenus 2005 (exercice d'imposition 2006), le montant de cette tranche s'élève à 2.540 €.
Tu as intérêt à calculer la situation fiscale la plus favorable en fonction de ton cas. En effet, il est parfois plus intéressant de gagner un peu moins et de pouvoir rester fiscalement à charge de ses parents.

Si tu es à charge d'une personne invalide et que ton revenu mensuel brut
— ne dépasse pas 714,88 € : cette personne sera considérée comme chef de ménage pour ses propres revenus
— est supérieur à 714,88 € mais ne dépasse pas 1.210 € : elle sera considérée comme isolé pour le mois concerné
— est supérieur à 1.210 € : elle sera alors considérée comme cohabitant pour le mois concerné et perdra donc une partie importante de ses revenus.

QUAND N'ES-TU PLUS FISCALEMENT À CHARGE DE TES PARENTS ?

1. Tu as travaillé chez tes parents et ceux-ci ont mis ton salaire à la rubrique "frais professionnels" de leur déclaration fiscale.

2. Tes revenus nets imposables dépassent 2.540 € par an (donc en main plus de 3.175 € s'il n'y a pas de retenue de précompte professionnel) ; tu ne peux alors plus être à charge de tes parents.

QUAND DEVRAS-TU PAYER DES IMPÔTS ?

Tu ne paieras pas d'impôts tant que tu ne dépasses pas le minimum imposable, soit 5.780 € nets imposables pour les revenus de 2005 (exercice fiscal 2006).
Pour ce montant, si tu perçois une pension alimentaire, c'est la totalité de ce revenu qu'il faudra prendre en compte (même si le montant net imposable est fixé à 80 %).

LE PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL (1)

Ton employeur ne peut te retenir aucun précompte professionnel si tu remplis les 3 conditions suivantes :

— la durée de ton contrat ne dépasse pas 23 jours au cours de la période des grandes vacances (juillet, août et septembre)
— ton engagement se situe dans le cadre d'un contrat de **travail** écrit (contrat d'occupation d'étudiant)
— seule la cotisation de solidarité est due sur les rémunérations que tu perçois.

Si ton occupation ne répond pas à ces critères, un précompte professionnel te sera prélevé dès que ton salaire atteint (après la déduction ONSS) 615 € par mois (barème applicable aux travailleurs isolés fiscalement).
Ton revenu net imposable se calculera alors comme dans l'exemple suivant : (615 € + précompte) - 20% de charges professionnelles forfaitaires.

Le précompte professionnel te sera remboursé si tes revenus ne dépassent pas le minimum imposable (soit 5.780 € nets imposables pour l'année 2005).

(1) Montant retenu sur ton salaire par ton employeur et versé à l'administration fiscale.

10

ACTIONS

Secrétariat Général
des Etudiants FGTB
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
Tél : 02/506 83 92
Fax : 02/502 73 92
E-mail : etudiants@jeunes-fgtb.be
Site web : http://www.jeunes-fgtb.be

Centre et Brabant wallon
Rue Aubry 23
7100 Haine-St-Paul
Christophe
Tél : 064/23 61 19
Fax : 064/23 61 68
Activités
Expo, bibliothèque, animations, organisation de débats et de soirées, ciné-club, copy-shop,…

Charleroi
Centre Jeunes TABOO
Rue Basslé 8
6000 Charleroi
Dalila, Laurent, Miguel
Tél : 071/64 13 07
E-mail : taboo@brutele.be
Activités
Information, orientation, défense en justice des jobistes étudiants et apprentis Classes moyennes. Organisation des festivals "Rock Around" et "Nord-Zuid", en collaboration avec d'autres associations.
Tu disposes :
– d'une connexion Internet à haut débit
– d'un copyshop à prix spécial reliure TFE…
– d'aide à la recherche d'emploi et à la rédaction de CV
– d'aide à l'organisation de sorties et de projets divers
– ...

Liège – Huy – Waremme
Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
Magali
Tél : 04/221 97 48
Fax : 04/221 96 26
E-mail : magali.david@fgtb.be
Activités
Tu peux :
– obtenir divers renseignements en matière de jobs étudiants et de recherche d'emploi
– être défendu(e) en cas de pépins
– participer à des conférences en présence de jeunes vivant les mêmes problématiques que toi
– participer gratuitement ou à tarif réduit à diverses activités.

Luxembourg
Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
Alain
Tél : 063/41 36 96
Fax : 063/22 64 32
E-mail : centralejeune.fgtb@swing.be
Site web : http://www.fgtb-luxembourg.be
Activités
– Aide à la recherche d'emploi : interviews filmées, construction de projets…
– Animations dans les écoles
– Echanges de jeunes
– Et bien d'autres choses encore…

Mons
Rue Lamir 18-20
7000 Mons
Doménico
Tél : 065/32 38 40
Fax : 065/32 38 26 ou 91
E-mail : domenico.pardo@fgtb.be
Activités
– Café-rencontres
– Débats
– Animations dans les écoles
– Organisation d'évènements jeunes (sportifs, culturels…)
– Aide à la mise en place de projets
– Renseignements divers

Mouscron - Comines - Estaimpuis
Rue du Val 3
7700 Mouscron
Gaëtan
Tél : 056/85 33 52
Fax : 056/85 33 31
E-mail : gaetan.vanneste@fgtb.be
Site web : http://www.fgtb-mouscron.be
Activités
Information, orientation, défense des affiliés.
Service Club Jeunes
– Aide à la mise en place de projets
– Trianglaïrock et son Festival : promotion des jeunes artistes
– TechnOpenight et les "démos DJ" : promotion des jeunes DJ
– Organisateur du Télévie

Namur
Rue Dewez 40-42
5000 Namur
Marylise
Tél : 081/64 99 56
Fax : 081/26 26 05
E-mail : marylise.wauters @afico.be
Activités
– Assistance juridique
– Formation permis de conduire
– Aide à la mise en place de projets
– Renseignements divers
– Animations socioculturelles
– Recherche d'emploi : CV, lettre de motivation

Tournai – Ath – Lessines
Rue des Maux 26
7500 Tournai
Fabien
Tél : 069/88 18 09
Fax : 069/88 18 58
E-mail : fabien.tanase@fgtb.be
Activités
Un réel mouvement syndical et de défense politique des intérêts des étudiants…
Formations, débats, groupes de travail, activités culturelles (musique, théâtre,…).

Verviers
Pont aux lions 23/3
Galerie des deux Places
4800 Verviers
Stephan
Tél : 087/63 96 53
Fax : 087/63 96 56
E-mail : stephan.lince@fgtb.be
Site web : http://www.fgtb-verviers.be
Activités
– Défense des étudiants
– Animations dans les écoles
– Activités pour les jeunes
– Services : copy, CV, aide à la conception de sites Internet…

Tu es étudiant(e) en supérieur,
tu veux organiser au sein de ta section un conseil, des rencontres ou encore être candidat pour représenter tes collègues de cours …

Les Etudiants FGTB te proposent
— une formation pour être délégué(e)
— l'organisation de café-discussion, d'ateliers à thème,…

Bref, si tu souhaites être acteur dans la société, dans ton groupe, dans ton établissement, contacte-nous et ensemble nous essayerons d'élaborer les projets qui te sont chers.

Tu es intéressé en plus à t'impliquer dans un syndicat d'étudiants ? Contacte-nous aussi !

Etudiants FGTB
Rue Haute, 42
1000 Bruxelles
Tél : 02/506 83 92

e-mail : etudiants@jeunes-fgtb.be

11

DIVERS…

A ta souris…

http://www.jeunes-fgtb.be
http ://www.bruxelles-j.be (+ liens)
http ://www.multimania.com/resoj/
http ://www.student.be
http ://www.siep.be
http://meta.fgov.be
http://www.onem.fgov.be
http://inforjeunes.be/
http://www.references.be
http://www.leforem.be
http://emploi.monster.be
http://www.letremplin.be
http://www.arbajob.com
http://www.jobs-career.be
http://www.contact-emploi.com
http://www.adfinder.be
http://www.purefm.be
http://www.onafts.be.be
http://www.enseignement.be

Koter

http ://www.kitkot.be
http ://www.vlan.be
http://www.student.be

Stages, jobs, études à l'étranger...

http://www.eurostage.org/fr/index.htm.
http://www.teli.asso.fr

Service social des Universités

Université Libre de Bruxelles • Tél. 02/650 21 71
Cellule ULBjob • Tél. 02/650 20 14
Université Catholique de Louvain • Tél. 010/47 20 02
Faculté universitaire des sciences agronomiques de Gembloux • Tél. 081/62 21 11
Faculté polytechnique de Mons • Tél. 065/37 41 21
Facultés universitaires catholiques de Mons • Tél. 065/32 32 25
Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur • Tél. 081/72 50 85
Facultés universitaires Saint-Louis à Bruxelles • Tél. 02/211 78 80
Université de Liège • Tél. 04/366 56 74
Université de Mons-Hainaut • Tél. 065/37 30 93/94/95

Centrales professionnelles FGTB

Centrale "Jeunes FGTB"
Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles • Tél. 02/506 83 10

Centrale de l'Alimentation et de l'Hôtellerie
Rue des Alexiens 18 – 1000 Bruxelles • Tél. 02/512 97 00, 512 96 09 et 512 55 49

Centrale Générale
Rue Haute 26-28 – 1000 Bruxelles • Tél. 02/549 05 49
Regroupe les travailleurs ouvriers des secteurs suivants :
Construction, chimie, bois, verre, cimenteries, béton, fibrociment, papier, cuir et peaux, carrières, pétrole, tabac, céramique, briqueteries, tuileries et poteries, nettoyage, agriculture et horticulture, aides familiales et seniors, cinémas, coiffure et soins de beauté, gardiennage, concierges, pompes funèbres, services de santé, entreprises de travail adapté, ateliers sociaux, industrie graphique, travailleurs domestiques, non-marchand, secteur socio-culturel, intérimaires, ouvriers frontaliers.

SETCA Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres
Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles • Tél. 02/512 52 50

CMB Centrale de l'Industrie du Métal de Belgique
Rue J. Jordaens 17 – 1000 Bruxelles • Tél. 02/627 74 11

CGSP Centrale Générale des services Publics
Place Fontainas 9-11 – 1000 Bruxelles • Tél. 02/508 58 11

FGTB – Textile, Vêtement et Diamant
Barrierestraat 13 – 8200 Brugge • Tél. 050/72 95 70

UBOT Union Belge des Ouvriers du Transport
Paardenmarkt 66 – 2000 Antwerpen • Tél. 03/224 34 11

Autres contacts utiles...

Infor Jeunes, numéro universel • Tél. 070/23 34 44
SIEP Bruxelles • Tél. 02/640 08 32
Mons • Tél. 065/33 48 22
Namur • Tél. 081/25 14 00
Charleroi • Tél. 071/33 12 06
Liège • Tél. 04/222 08 78
FOREM, administration centrale • Tél. 071/20 61 11
ORBEM, administration centrale • Tél. 02/505 14 11
Jobline • Tél. 078/15 78 16
Classic 21, service jobs • Tél. 02/737 21 98
Contrôle des lois sociales, permanence • Tél. 02/235 54 01 ou 00
Office National d'Allocations Familiales pour travailleurs Salariés (ONAFTS) • Tél. 02/237 21 12
Office National de Sécurité Sociale (ONSS) • Tél. 02/509 31 11
Fonds des Accidents du Travail (FAT) • Tél. 02/506 84 11
Institut National d'Assurances Maladie-Invalidité (INAMI) • Tél. 02/739 71 11
Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale • Tél. 02/233 41 11
Ministère de la Région Wallonne • Tél. 081/33 31 11
Ligue des Familles • Tél. 02/507 72 11
Association Droits des Etrangers • Tél. 02/511 95 17

TABLE DES MATIÈRES

1. LES TRUCS ET FICELLES DE L'ÉTUDIANT JOBISTE 3
- Débusquer un job 3

2. PEUX-TU CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL ? 5
- Un principe valable dans toutes les circonstances 5
- Peux-tu conclure dès lors un contrat d'occupation d'étudiant ? 6

3. LE CONTRAT D'OCCUPATION D'ÉTUDIANT 7
- Que doit-il mentionner ? 7
- Qui signe le contrat ? 9
- Que faut-il pour qu'une période d'essai soit valide ? 9
- Comment ton contrat prend-il fin ? 12
- Quels sont les documents indispensables ? 14

4. UN CONTRAT D' OCCUPATION D'ÉTUDIANT OU UN CONTRAT DE TRAVAIL ? 15
- Quelles différences ? 15
- Qu'en penser ? 16

5. LA RÉMUNÉRATION 17

6. LA DURÉE DU TRAVAIL 19
- Durée du travail 19
- Pauses 20
- Travail des dimanches et jours fériés pour les moins de 18 ans 20
- Travail de nuit 21

7. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 22
- L'accueil obligatoire au premier jour de l'embauche 22
- Les moyens de protection individuelle 23
- L'examen médical 23
- L'interdiction de certains travaux dangereux 24
- La conformité des tâches effectuées avec la nature du travail prévue initialement 25
- Hygiène et santé 25
- Responsabilité 26

8. LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LES ÉTUDIANTS 27
- Les cotisations ONSS 27
- Les allocations familiales 28
- La mutuelle 29
- La maladie 30
- Les accidents du travail 31
- Les vacances 31

9. LES IMPÔTS 32
- Règle générale 32
- Quand restes-tu fiscalement à charge de tes parents ? 32
- Quand n'es-tu plus fiscalement à charge de tes parents ? 34
- Quand devras-tu payer des impôts ? 34
- Le précompte professionnel 35

10. ACTIONS 36

11. DIVERS 39

Les Etudiants FGTB

– sont un mouvement : les étudiants, les apprentis, les jeunes en stage d'attente et les jeunes en allocations d'attente n'ayant jamais travaillé peuvent s'y affilier et être défendus
– travaillent pour créer un réel mouvement syndical et de défense politique des intérêts des étudiants
– organisent des formations, des débats, des groupes de travail
– défendent, avec les services de la FGTB, leurs affiliés.

Mais encore :
Droits de l'Homme
Echanges internationaux
Collaboration avec les ONG
Publications
Voyages : thèmes politiques
Animations dans les écoles
Visites d'entreprises
Théâtre-action
etc.

Notre formation pilote : "Délégué(e) d'élèves"
Participer c'est la fermer ?
A toi de choisir. Pour être efficace, tu dois posséder les outils utiles et... nous te proposons, via une formation de les acquérir.
La formation comportera plusieurs modules.

Organisée par tranches d'âge, en week-end ou en demi-jour, elle s'évertuera à t'informer de tes droits, de tes devoirs mais surtout à te former pour être le plus efficace possible au Conseil de participation... :
– Quel est son rôle ? Quelles critiques peut-on en faire ?
– Comment fonctionne-t-il ?
– Comment peux-tu y prendre ta place comme délégué d'élèves ?
– Comment organiser des élections dans ton école ?
– Comment forcer la démocratie dans ton école ?
Jeux de rôle, prise de parole, écoute et rire seront aussi de la partie !

Tu as fini tes études et tu te lances à la recherche d'un emploi ?
Histoire de ne pas louper le rendez-vous "dossier chômage" et recherche d'emploi...

consulte notre brochure "Planète – emploi"…

Talon réponse

A renvoyer au Secrétariat des Etudiants FGTB, rue Haute 42 à 1000 Bruxelles

Nom .....

Prénom .....

Adresse .....

Code postal ..... Commune .....

Téléphone .....

❑ Je suis affilié(e) aux Etudiants FGTB.

❑ Je suis affilié(e) à la FGTB.

❑ Je ne suis pas syndiqué(e).

❑ Je souhaite être tenu(e) au courant des activités et publications.

❑ Je souhaite obtenir des informations sur les formations.

❑ Je souhaite participer aux réunions des Etudiants FGTB.

❑ Je souhaite recevoir la brochure "Fin d'école faim d'emploi".

❑ Je souhaite recevoir l'"ABC du jeune chômeur".

❑ Je souhaite recevoir le "Lexique du jeune travailleur".

❑ Je souhaite construire un projet solidaire.

❑ Le syndicat... ? C'est quoi ?

Rédaction/Actualisation
Etudiants FGTB

Graphisme
Sandra Brys

Illustrations
Pierre Kroll, in "SETCa"

Impression
Van Ruys

Production
Etudiants FGTB
Jean-Claude Vandermeeren
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

Avril 2005